

時間外労働の上限規制に関する声明  
－過労死ラインを容認する例外規定を設けてはならない－

2017（平成29）年3月1日

九州労働弁護団

会長 梶原恒夫



現在政府は「働き方改革」の一環として、労働基準法を改正し、時間外労働に上限を設ける方向で検討を行っている。これまで、時間外労働については、労働基準法36条による規制はあったものの、実態は青天井で行われ、多くの労働者が長時間労働を強いられて生命や健康を害され、貴重な生活時間を削り取られてきた。そのため、当弁護団は、法律によって、時間外労働に上限を設けるとともに、上限規制違反に対しては罰則を設けることで、長時間労働の是正を実効的にする方向には大いに賛同するものである。

しかしながら、報道によると、政府は、時間外労働の上限としては、原則、「月45時間」「年間360時間」と規定するものの、その一方で企業の繁忙期に対応できるよう6か月は例外を設け、「月最大100時間」、「2か月平均80時間」の時間外労働を認めるという、使用者団体の要求に沿った案を検討しているようである。

この「月100時間」、「2か月平均80時間」という時間外労働は、国（厚生労働省）自身が定めている過労死認定基準（2001年12月12日基発1063号）におけるいわゆる過労死ラインに該当するものである。実際、過去この水準の時間外労働を強いられ、結果死に至った労働者に対して、労災認定が多数なされている。このことは、政府自身、十分に認識しているはずである。裁判例を見ても、「月100時間」に至らない「月83時間の残業」について、「36協定で定めることができる労働時間の上限の月45時間の2倍近い長時間であり、・・相当な長時間労働を強いる根拠となるものであって、公序良俗に違反するといわざるを得ず」との判断を示した判決（穂波事件・岐阜地裁2015年10月22日判決・労判1127号）や、基本給の中に時間外労働80時間分が含まれる制度に対して「到底、労働者の生命・健康に配慮し、労働時間が長くないよう適切な措置をとる体制をとっていたものとはいえない」との厳しい判断を示し、従業員の過労死に対する賠償を命じた判決（大庄事件・大阪高裁2011年5月25日判決・労働判例1033号24頁）など、多くの裁判例がかかる長時間労働の違法性を

指弾している。

このような状況の中、労働者を過労死・過労自死に至らしめ、「公序良俗に違反する」長時間労働を、たとえ「例外」としてでも法律で認めてしまえば、使用者が過労死水準に及ぶ長時間労働を労働者に強いることを、政府が正面から容認するに等しいこととなり、到底是認できない。万一、そのような法律が制定されるならば、「合法」の名の下に、これまで以上に長時間労働が社会に蔓延することは必至である。

電通事件最高裁判決（2000年3月24日）が明らかにしたとおり、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」のであり、これは今日、一般的な条理となっている。使用者団体は、従前労働者に強いてきた過酷な長時間労働によって、労働者の身体生命が害されてきたという厳然たる事実を真摯に受け止め、自らの安全配慮義務を果たすべく積極的に長時間労働是正に向けて行動すべきである。しかるに、ここに及んで、使用者団体が自らの義務を果たさず、繁忙期に「月100時間」「2か月平均80時間」までの時間外労働を認めるよう要求し続けることなど言語道断である。当弁護団はこれに強く抗議し、条理に反したかかる要求の即時撤回を求める。

労働者が健康で豊かな人間らしい生活を送ることは、仕事への意欲や充実度を高めるための大前提であり、日本社会の健全な発展に不可欠なことである。また、しばしば指摘される先進国中における日本の労働生産性の低さと労働者の職場環境との関連性にも留意すべきであり、使用者団体は目先の利益に囚われず、労働者の健康と良質な生活を確保し、安心して働ける職場環境を実現することこそが真の利益になることを認識すべきである。

真の「働き方改革」は、労働者にとって良好な職場環境を実現するためのものでなくてはならない。そのためにも、当弁護団は、時間外労働の上限規制に例外を設けること自体に強く反対する。

以上